

L'apport du capital psychologique et du capital spirituel dans le bien être psychologique et dans la performance au travail : une revue systématique

HANNOUN Fatima-Zahra¹, MAKKAOUI Mohamed²

¹Doctorante en sciences de gestion fatimazahra.hannoun.96@gmail.com

²Enseignant chercheur, Makkaoui.mohamed@gmail.com

Résumé

Les pratiques managériales sont en permanente évolution et adaptation aux attentes des employés et aux changements d'environnement. Pour cette raison, une vision à caractère spirituel a vu le jour en vue d'assurer le bien-être des ressources humaines et la performance des organisations. La gestion, donc, est passée de l'organisation classique du travail qui repose seulement sur l'aspect matériel à une organisation plus holistique basée aussi sur l'aspect spirituel. Ceci a permis à l'employé non seulement à trouver du sens dans son travail et d'une raison de son existence mais également à favoriser des émotions positives de confiance, d'espoir, d'optimisme et de résilience tout en mettant en lumière le concept du capital psychologique susceptible de renforcer la créativité de l'employé et la performance globale.

L'étude actuelle a été établie pour identifier l'association entre les dimensions de spiritualité et du capital psychologique. Les résultats ont indiqué qu'il existe une relation positive entre le capital psychologique des employés et la spiritualité au travail et qui ont de leurs côtés un impact sur le bien être des employés et sur la performance globale de l'entreprise.

Mot clés : Spiritualité, Capital psychologique, Bien être psychologique, Performance au travail

Abstract

Managerial practices are constantly evolving and adapting to employee's expectations and to changes in the environment. For this reason, a spiritual vision was born in order to ensure human resources well-being and organizations performance. Therefore, management has moved from the classical organization of work based only on the material aspect to a more holistic organization based also on the spiritual aspect. This allowed the employee to not only find meaning in their work and a reason for their existence but also to foster positive emotions of self-efficacy, hope, optimism and resilience while highlighting the concept of psychological capital that can enhance the employee's creativity and overall performance.

The current study was established to identify the association between the dimensions of spirituality and psychological capital. The results indicated that there is a positive relationship between employee psychological capital and workplace spirituality, which in turn have an impact on employee well being and overall company performance.

Keywords : Spirituality, Psychological capital, Psychological well being, Work performance

INTRODUCTION

La mondialisation, les restructurations et le contexte anxiogène des crises que le monde traverse oblige les dirigeants d'entreprise à prendre des décisions rapides et efficaces afin de se maintenir sur le marché (Orabi et bentaleb, 2018). Ces décisions sont susceptibles à rendre les conditions de travail de plus en plus complexes et défavorables et des sentiments d'insécurité et de stress : les salariés se sentent comme des ressources consommables et non pas comme des ressources à optimiser, et ils ne voient pas une signification de leurs contenus de travail et de leurs tâches confiées aux yeux de leur manager. Ceci a fait réduire les valeurs de loyautés et de confiances (Cohen, 1996), qui les ont rendus moins attachés et identifiés à leurs organisations (Jaziri & Saida, 2019).

Dans le but de faire mobiliser ces valeurs et d'accroître l'efficacité de ces ressources humaines, les approches de management n'ont eu de cesse de se développer tout en prenant en compte aussi bien les dimensions émotionnelles, intellectuelles et physiques de l'être humain, que celles spirituelles qui sont très peu explorées voire même niées au niveau de la gestion des ressources humaines, vu qu'elle était considérée comme triviale dans le monde professionnel et perçue reléguée à la seule sphère privée (Catherine, 2021).

Cependant, la spiritualité, dans des contextes, a constitué une solution managériale pour cette déshumanisation du travail ou tout simplement une source d'innovation sociétale et économique (Abraham Maslow, 1969). La spiritualité portant sur la raison d'être de ce que nous sommes et faisons, elle a pu accompagner l'employé dans le cheminement de la rencontre de soi, de son être intérieur et de sa propre essence.

Par ailleurs, la spiritualité ne peut être efficace qu'avec la présence du capital psychologique qui contribue, par ses quatre fameuses ressources d'espoir, d'auto-efficacité, d'optimisme et de résilience, à la mobilisation des comportements positifs chez les employés qui sont susceptibles d'impacter le résultat de l'entreprise.

Cette revue systématique présente un bilan de recherches qui combine entre la spiritualité au travail et le capital psychologique, et elle a pour objectif de comprendre les acquis de ces deux dimensions (spiritualité et capital psychologique) afin de définir de nouvelles orientations de recherche.

I. ELEMENTS CONCEPTUELS

1. Spiritualité / spiritualité au travail

« *Le moral seul peut nous échapper d'une vie pleine de problèmes et de crises, la spiritualité qui nous permet de vivre cette vie* » (Lepherd, 2015).

Un mot n'a de sens que dans un texte, le mot « spiritualité » fait sens dans des contextes ou des réseaux de signification (Réginald et dézé, 1992). La spiritualité, donc, est une notion qui admet plusieurs sens et définitions tout dépend des contextes culturels et des champs d'études : Chaque contexte culturel voire même chaque personne a une manière de voir et de vivre cette spiritualité. (Elkins et al, 1980) définissent la spiritualité comme la manière d'être et de vivre qui provient de la prise de conscience de la dimension transcendante qui est caractérisée par certaines valeurs identifiables à l'égard de soi, des autres, de la nature, et tout ce qu'une personne considère comme l'ultime. Dans le même sens, (Mitroff et Denton, 1999) définissent la spiritualité comme un sentiment basique d'être connecté entièrement à soi-même, aux autres et tout l'univers.

D'après les multiples définitions et explications de la spiritualité, trois approches principales du terme semblent émerger :

L'approche psychologique (dimension intérieure) : l'activité spirituelle s'exprime dans la mobilisation des ressources spirituelles pour faire face aux difficultés tout en dépassant les intérêts personnels de chacun. D'un point de vue de la psychologie, le développement du management spirituel encourage la poursuite de la connaissance de soi et se préoccupe d'explorer le soi supérieur, plus que l'inconscient freudien (Voynet, 2021).

L'approche sociologique (dimension interpersonnelle): la spiritualité accorde un rôle particulier aux émotions et à la compassion dans le processus organisationnel dans le sens où la personne s'ouvre à l'autre, soit attentif aux problèmes des autres et de créer un réseau de coopération et de partage.

L'approche religieuse (dimension transcendale) : la spiritualité donne à la personne la possibilité de donner un sens à sa vie en répondant à des questions existentielles comme la recherche de sens profond et le but ultime de la vie reconnaissant la personne dans l'ensemble de son être avec un esprit, des émotions, des croyances (Lefebvre et al., 2001)..

La spiritualité est un phénomène humain qui est présent chez tous les individus qu'ils soient religieux, hédoniste, athéiste. Ainsi, aucune tradition religieuse ne peut prétendre que la compréhension de l'esprit appartient à une spécifique manière de penser mais c'est une caractéristique humaine (Lepherd, 2015). Cela va nous guider à penser sur la différence entre religion et spiritualité.

Dans la plupart de temps, Le concept de spiritualité est confondu avec celui de la religion.

Toutefois, il existe une grande différence entre les deux concepts selon plusieurs auteurs (Myers, 2003). En effet, la religion consiste à intégrer les gens convertis en un système de croyance spécifique, alors que la spiritualité n'implique pas nécessairement une connexion à une tradition religieuse spécifique, mais elle peut être basée sur les valeurs personnelles et la philosophie (Saida, 2019). La religion divise les gens à travers le dogme et met l'accent sur la structure formelle, et exclut ceux qui ont des croyances différentes tandis que la spiritualité est inclusive, tolérante et ouverte (Mitroff, 2003) à tous, croyants et non croyants (Marques, 2006).

Tableau 1 : tableau synthétisant la différence entre religion et spiritualité

Religion	Spiritualité
formelle	informelle
organisée	personnelle
dogmatique	universelle
Institutionnelle	Individualiste
mesurable	Difficile à mesurer
objective	subjective
Orientée vers comportement	Orientée vers l'émotion

Source : Élaboration personnelle

Dans le monde des organisations, les entreprises ont dirigé l'attention de plus en plus vers des solutions spirituelles afin de mieux faciliter les changements résultant des facteurs liés à l'environnement (Cash et Gray, 2000 ; Mitroff et Denton, 1999) et de mieux concilier le rapport employeur/employé (Cash et Gray, 2000) tout en trouvant des compromis entre ce que veulent les organisations et ce que veut l'employé.

Pratiquer la spiritualité au travail, c'est vivre une expérience d'interdépendance et de confiance entre les personnes, engendrée par la bonne volonté individuelle menant à la création

collective d'une culture organisationnelle de motivation, incarnée par la réciprocité et la solidarité et conduisant à une meilleure performance globale, ce qui est finalement traduit par une excellence organisationnelle durable.

Toutefois, l'application de la spiritualité aux activités professionnelles suppose une maîtrise minimale des lois et des mécanismes fondamentaux de la dimension spirituelle pour ne pas tomber dans une spiritualité mal maîtrisée, c'est ce qu'offre l'intelligence spirituelle qui ne sert pas uniquement à éviter les pièges d'une spiritualité mal appliquée ; elle sert également à déployer au mieux les bienfaits d'une spiritualité appliquée dans nos activités professionnelles (Barreto, 2021).

2. Le capital psychologique :

Le capital psychologique tire sa source du comportement organisationnel positif (COP) qui est de son tour issu de la psychologie positive qui s'est développée au cours des quinze dernières années et qui repose sur l'étude des facteurs permettant de maximiser le potentiel des individus en promouvant leurs forces, leurs capacités et leurs potentiels psychologiques (Luthan, 2002).

En effet, la psychologie positive ne cherche ni à remplacer ni à contribuer à l'innovation de la psychologie classique, mais c'est plutôt une perspective complémentaire qu'un corps de connaissances substitués à la psychologie existante (Seligman, 2000).

On est passé, donc, d'une psychologie classique qui vise essentiellement de guérir de certaines troubles liées au travail comme le stress, la fatigue le burn-out aboutissant seulement à une performance moyenne (de -10 à 0) à une psychologie qui renforce les capacités et mobilise le potentiel et conduisant à une grande performance (de 0 à 10). Il s'agit de s'orienter vers l'atteinte des objectifs positifs et moins vers l'évitement des conséquences négatives.

Tableau 2 : tableau synthétisant la différence entre la psychologie classique et la psychologie positive

Psychologie classique	Psychologie positive
Réagir après	Réagir avant
Soigner ou guérir (de -10 à 0)	Promouvoir et optimiser (de 0 à 10)
Mettre l'accent sur les aspects négatifs	Mettre l'accent sur les aspects positifs

Orientée vers l'évitement des conséquences négatif (conséquences)	Orientée vers l'atteinte des objectifs positifs (déterminants)
Performance moyenne	Grande performance

Source : Élaboration personnelle

La conceptualisation du capsy est fondée sur les quasi-états actifs dont (luthans et coll, 2007) dégagent quatre composantes définies comme distinctes ou plutôt comme des mesures différentes d'une structure unique (états psychologiques des individus). Le capital psychologique (capsy) est caractérisé ainsi (luthans, Youssef et Avolio 2007) : un état de développement psychologique positif d'un individu qui se caractérise par (1) une confiance en soi suffisante pour faire les efforts nécessaires pour atteindre avec succès les objectifs difficiles (2) être capable d'attribuer une valeur positive aux succès obtenus maintenant ou dans le futur (3) persévérer dans l'atteinte des objectifs et si nécessaire réorienter sa démarche (espoir) pour obtenir le succès et (4) lorsqu'en proie à des problèmes ou à l'adversité, être capable de les soutenir et rebondir même au-delà pour arriver au succès.

II. METHODE

Dans le cadre de cette étude, une revue systématique de la littérature a été effectuée afin d'identifier, sélectionner, évaluer et synthétiser d'une manière exhaustive et critique des études et des recherches abordant une problématique (Arksey et O'Malley, 2005; Kitchenham, 2004; Petticrew & Roberts, 2006). La revue systématique est une bonne approche pour avoir un aperçu de la littérature existante dans un domaine de recherche scientifique spécifique, ce qui facilite l'identification des lacunes dans la recherche actuelle et permet ainsi de suggérer des domaines de recherche future. Pour ce faire, on a fait recours de cinq principales étapes :

Étape 1 : la formulation d'une question de recherche spécifique : La question de la recherche qui a guidé la revue systématique de la littérature était la suivante : Quel est l'état de connaissance scientifique produite sur la question de la spiritualité et du capital psychologique et leurs contributions à la performance au travail et au bien être psychologique à l'échelle internationale ? Plusieurs objectifs ont par ailleurs découlé de cette question de recherche :

- Explorer et analyser la littérature scientifique qui aborde le lien entre le capital psychologique et la spiritualité avec la performance au travail et le bien être psychologique.
- Date de publication.

- Le contexte géographique.
- Identifier les différentes disciplines mobilisées pour analyser le lien entre le capital psychologique et la spiritualité.
- Identifier les méthodologies employées dans le cadre de ces recherches et études scientifiques.
- Identifier les théories et les concepts déployés dans ces recherches scientifiques.
- Analyser les principales conclusions découlant de ces recherches scientifiques.
- Identifier les perspectives de recherche résultant de la littérature scientifique.
- Identifier les principaux thèmes des articles.
- Identifier l'origine des auteurs.

Étape 2 : localisation des études : Notre stratégie de recherche s'est concentrée sur la recherche dans les bases de données en ligne telles que Google scholar, scopus, springer, science direct, Emerald, jstor... Afin d'identifier les études pertinentes. Nous avons inclus des études dans plusieurs domaines tels que la gestion de ressources humaines, la psychologie, la sociologie, la philosophie et la religion pour avoir une compréhension approfondie et critique du phénomène, nous avons également inclus la littérature grise. En effet, l'inclusion de la littérature grise découle de la nécessité d'obtenir des informations plus pratiques sur le sujet (Adams et al 2017). Cela signifie que si la littérature académique fournit des informations précieuses sur le « quoi » et le « pourquoi » de phénomène, la littérature grise fournit des informations plus pratique sur le « comment »

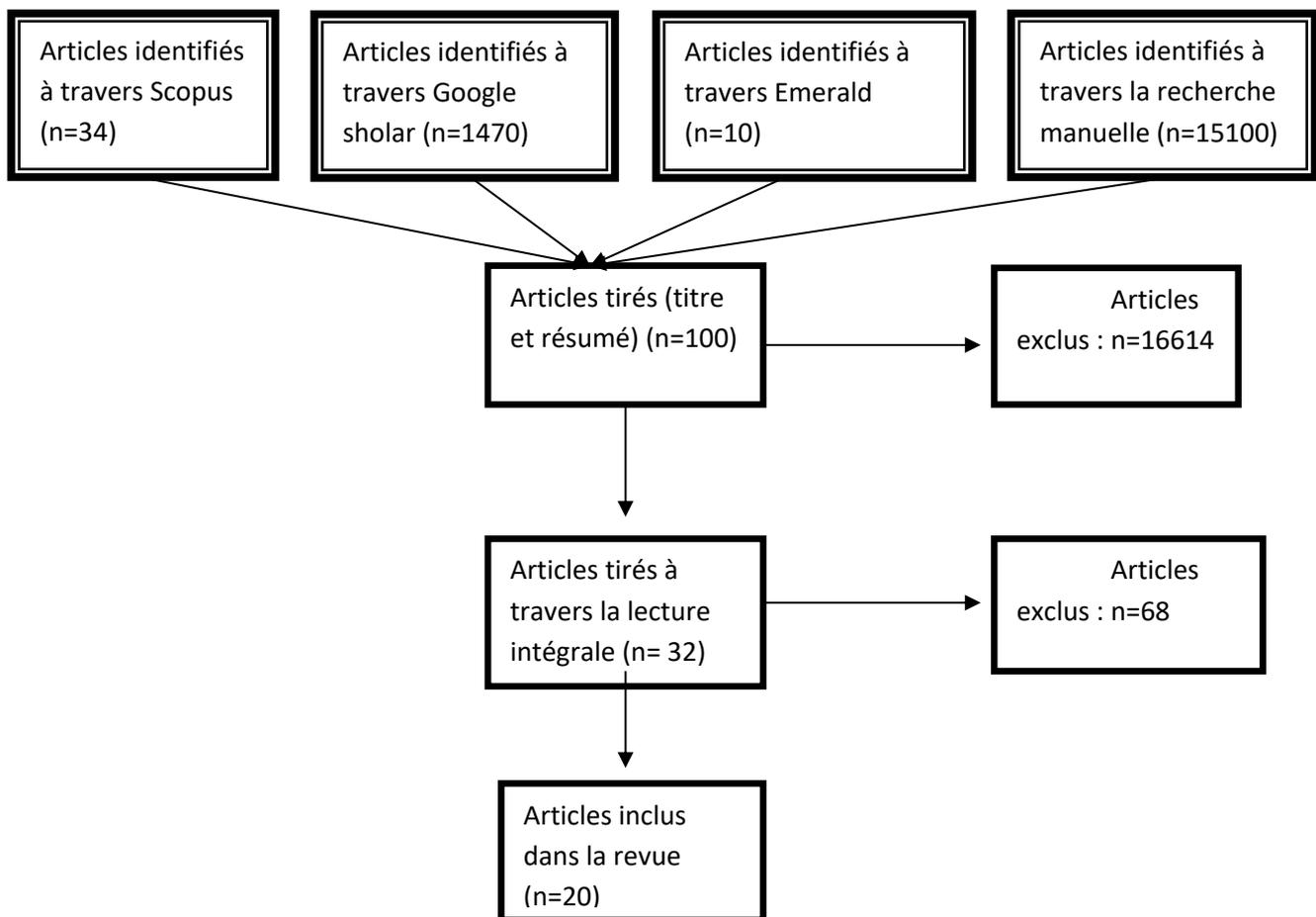
Étape 3 : Recherche et identification des études pertinentes : Nous avons exclu les articles en double et hors sujet, des mots clés autour des concepts du capital psychologique et de la spiritualité ont été utilisés, en anglais et en français, afin d'identifier les publications pertinentes. En ce qui a trait au premier concept, les mots clés comme capital psychologique, capital psychologique positif, bien être psychologique, psychologie positive ont été employés. En ce qui concerne la spiritualité nous avons plutôt eu recours aux mots clés suivants : spiritualité, capital spirituel, intelligence spirituelle, spiritualité au travail, spiritualité professionnel, spiritualité des employés, bien être spirituel. Cette étape a permis de recenser un total de **23680** articles.

Étape 4 : sélection des études répondants aux critères d'inclusion : Plusieurs critères d'inclusion ont guidé ce processus de recherche :

- Les articles devaient être écrits en français ou en anglais.
- L'article devait avoir été publié entre l'année 2013 et maintenant.
- L'article devait présenter une recherche, des résultats ou encore une réflexion dans lesquels le capital psychologique et la spiritualité sont analysés d'une manière conjointe.

Les **100** articles retenus ont d'abord été sélectionnés sur la base de leurs titres, de leurs mots-clés et leurs résumés. Une lecture intégrale détaillée a été effectuée afin d'évaluer la qualité des articles retenus. La littérature grise a été évaluée sur la base de la contemporanéité des articles, leurs pertinences par rapport à la portée de cette étude, et de l'autorité de la source. Le nombre final d'articles inclus dans notre revue et qui seront soumis à l'exercice de l'analyse approfondie est de **20**.

Figure 1 : schéma représentant le découpage des articles sélectionnés



Source : Élaboration personnelle

Étape 5 : Extraction et analyse des données pertinentes : Les données issues des articles retenus ont par la suite été rassemblées, extraites et regroupées en fonction des objectifs de cette recherche : Date de publication, cas et contexte géographique, les disciplines

mobilisées, les méthodologies employées, les théories mobilisées, les concepts déployés, les principaux résultats et conclusions, les perspectives de recherche, les principaux thèmes des articles et l'origine des auteurs. Les données extraites ont par la suite été regroupées et compilées sous forme de tableaux synthèses.

Étape 6 : interprétation des résultats : L'interprétation de résultats s'articule autour de deux sections : **une analyse descriptive** mettant en relief la date de la publication, l'origine des auteurs, les thématiques de recherches, le contexte et les cas étudiés et les méthodologies employées et **une analyse croisée** détaillant les différentes approches disciplinaires, les concepts et les modèles théoriques mobilisés, afin de dégager une synthèse analytique des articles retenus qui va aller au-delà de la simple description des études scientifiques retenues pour une analyse explicative pertinente en incluant la dimension critique afin de mettre en perspective de nouvelles orientations de la recherche.

III. RESULTATS

3.1. Analyse descriptive

Sur l'ensemble des articles ciblés par cette revue systématique (n=20) plus de 80% sont publiés entre 2017 et 2021 (n=16) alors que seulement 4 articles ont été publiés entre 2013 et 2016 (un seul article durant les années 2013, et un seul durant 2014 et encore un seul durant 2015 et 2016). Parallèlement, on remarque que la très grande majorité des auteurs de ces articles proviennent de l'Inde (n=7) et de l'Iran (n=6) et le reste est distribué entre la Chine (n=2), Jordanie (n=2), Taiwan (n=1), London (n=1) et Malaisie (n=1). Dans cette optique également, 100% des articles ont été publiés en langue anglaise. Ce constat peut aisément s'expliquer par l'origine d'auteurs énoncés précédemment.

Au sujet des thématiques de recherche de ces 20 articles, on en observe deux principales. Tout d'abord, une partie traite l'apport de la spiritualité dans les comportements positifs des employés tels que la performance, l'engagement affectif, le bien-être psychologique, l'intention de rester, la non-violence et ce par le biais du capital psychologique. Une autre partie aborde le rôle de la spiritualité dans l'évitement des comportements négatifs des employés tels que l'intention de quitter, la négativité, le cynisme, la contre-productivité, le burn-out, le stress et la dépression.

Par ailleurs, 13 articles investiguent la thématique de la spiritualité avec les résultats des organisations tout en mobilisant le capital psychologique comme variable médiatrice et 7 autres analysent spécifiquement le lien qui unit la spiritualité avec le capital psychologique.

Concernant particulièrement les articles de nature empirique, on constate que la très grande majorité des contextes géographiques où les études présentées sont menées sont soit indien ou iranien. Bien entendu, cette observation peut être recoupée avec les origines des auteurs des articles. On relève également que des continents entiers sont peu ou pas du tout analysés dans les études ciblées par cette revue systématique (Afrique, Europe, Amérique).

Les articles examinés proviennent d'un éventail de domaines. La majorité d'entre eux sont issus de domaines de la gestion de l'entreprise 65% en raison de l'intérêt des praticiens et des théoriciens à comprendre le degré de la contribution du capital psychologique et de la spiritualité à la performance et l'efficacité des tâches. Ainsi, il y a le domaine de la psychologie qui s'intéresse de plus en plus de cette thématique 25%, suivant par le domaine de l'éducation 5% et la santé avec 5% et le reste des études est destiné pour des particuliers.

Par rapport aux méthodes employées par les auteurs, 90% des articles se fondent sur des études quantitatives, 5% une étude exploratoire à approche mixte et 5% une revue systématique.

Concernant les techniques de collecte de données, celles-ci sont surtout liées à des sondages par questionnaire (n=19) et des entretiens de groupes et individuels (n=1).

3.2. Analyse croisée :

Lorsque l'on s'attarde à analyser les disciplines ou les approches disciplinaires dans lesquelles se positionnent les auteurs des articles ciblés par cette revue systématique on observe que 9 articles sont liés aux sciences de gestion, 2 se basent dans le champ disciplinaire de la psychologie et 2 dans celui des sciences de la santé. Le reste des articles se situent entre la psychologie/sciences de gestion (n=3), les sciences sociales et humaines (n=1), science de gestion/éducation (n=1), Education/psychologie (n=1) et psychologie/ religion (n=1). En croisant ces résultats à ceux relatifs aux théories et aux modèles théoriques mobilisés dans certains articles, il est intéressant de remarquer que la très grande majorité des cadres théoriques construits sont issus de la psychologie ou de sciences de la gestion.

Au sujet des concepts mobilisés, tous les articles présentent un cadre conceptuel ou une revue de littérature. En moyenne trois concepts sont définis pour camper conceptuellement la

réflexion proposée par le ou les auteurs. On retrouve dans ce sens de nombreux concepts liés à la psychologie, à la religion et aux sciences de gestion. L'idée ici n'est pas de présenter une liste sommaire des concepts utilisés dans les textes ciblés dans cette revue systématique, mais plutôt de faire ressortir les aspects et cadrages conceptuels les plus souvent mobilisés dans ces écrits tout en les croisant avec les références bibliographiques utilisées pour les définir. Dans cette optique, les concepts liés à la spiritualité les plus utilisés sont respectivement « spiritualité » « bien être spirituel », « intelligence spirituelle » et « leadership spirituel ». Par ailleurs et dans une perspective psychologique, les concepts de « capital psychologique », « bien être psychologique » sont au centre de plusieurs réflexions proposées. Au niveau de sciences de gestion, les concepts de « performance » « satisfaction » « engagement » « non-violence » « intention de rester » et « qualité de vie » liés aux comportements désirables et « négativité des employés », « le cynisme », « le comportement de contre-productivité » et « burn out » liés aux comportements indésirables sont ceux étant les plus souvent mobilisés.

Par ailleurs, nous avons cherché à faire ressortir les principaux écrits qu'utilisaient les auteurs pour aborder certains champs réflexifs relatifs à la problématique investiguée dans cette revue systématique. Dans le champ de la spiritualité les travaux de Duchon, Ashmos et Milliman sont régulièrement cités. Au sujet de champ de leadership spirituel on recense les écrits de Fry 2003 comme étant le plus souvent utilisé. Par rapport au capital psychologique la théorie de luthans est la plus mobilisée.

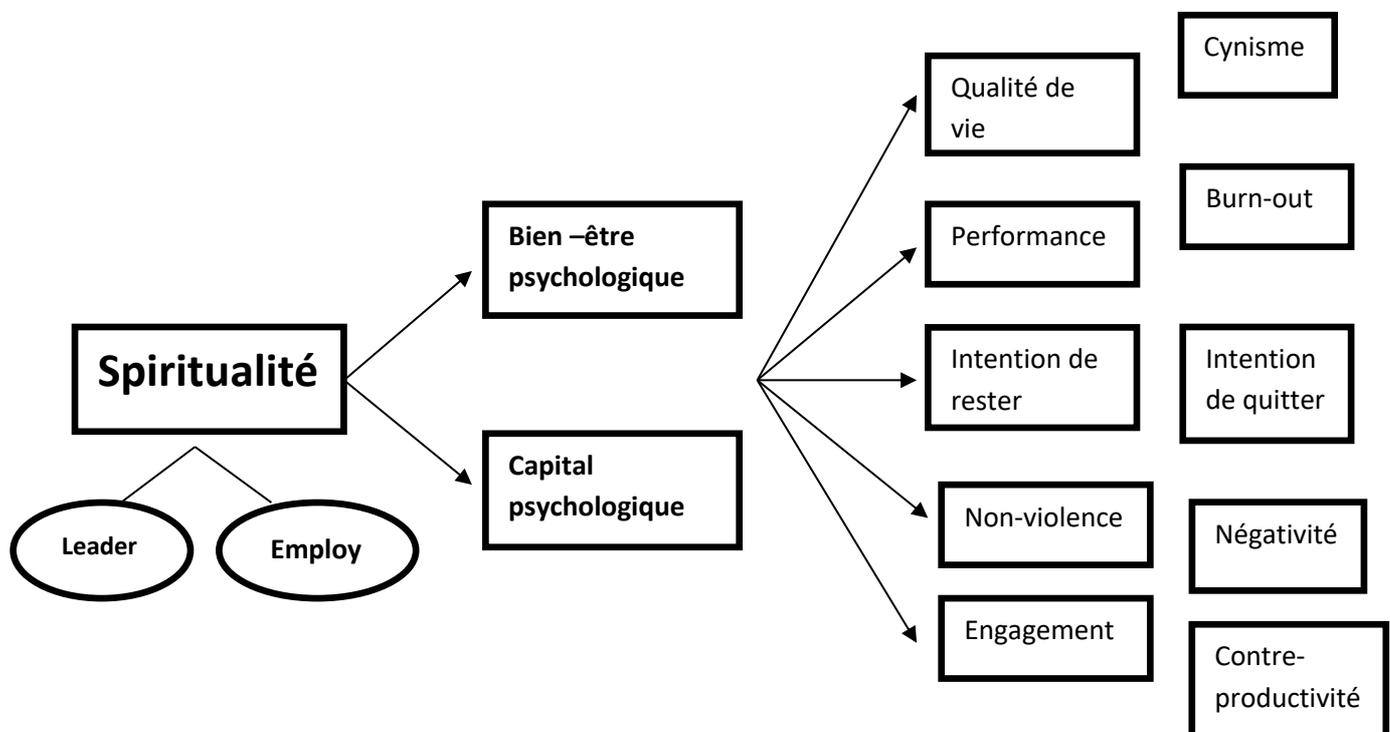
A la lecture des principaux résultats et conclusions de recherche des 20 articles ciblés par cette revue systématique, on remarque que plusieurs angles analytiques et interprétatifs semblent se dégager de ces textes. Tout d'abord, l'importance de la spiritualité dans la psychologie de l'individu est au cœur de nombreux articles. Toutefois, la spiritualité ne veut pas dire la religion ce que certains articles ont essayé de montrer en finissant par exposer le rôle de la spiritualité dans la psychologie de l'individu tandis que la religion n'avait aucun effet direct sur le bien être psychologique..

En effet, cette psychologie pour certains est analysée et discutée sous l'angle du capital psychologique et pour d'autres dans le cadre de bien être psychologique. Dans cette optique, cette relation est testée d'une part, par rapport aux comportements positifs des employés : la performance, intention de quitter, l'engagement et d'une autre part par rapport aux comportements négatifs des employés: burn-out, non-violence, cynisme, contre productivité et la négativité. A ce titre, quelques recherches démontrent clairement que le capital

psychologique joue un rôle médiateur entre la spiritualité et les résultats organisationnels. d'autres confirment que le capital psychologique et la spiritualité pris globalement contribuent aux résultats de l'entreprise.

En effet, la spiritualité que ce soit celle de l'employé ou de leader et avec toutes ses formes d'intelligence spirituelle, de transcendance spirituelle et de capital spirituel influence considérablement le capital psychologique ce qui impacte positivement la performance, l'intention de rester, la non-violence, la qualité de vie et l'engagement des individus, et négativement le burn-out, l'intention de quitter, le cynisme, la contre-productivité et la négativité.

Figure 2 : Schéma représentant une synthèse des 20 articles analysés



Source : Élaboration personnelle

Par ailleurs, il est important de dire que tous les articles ont mis l'accent sur la différence entre religion et spiritualité dans leurs études de terrain d'une manière à ce que la religion n'a aucune relation significative directe avec la psychologie des individus qu'avec la présence de la spiritualité et les individus avec un niveau élevé de spiritualité avec ou sans religion font preuve d'un haut niveau du bien être psychologique. La spiritualité, donc, constitue une variable médiatrice entre l'activité religieuse et le bien-être psychologique.

La revue systématique menée visait également à cerner et à analyser les perspectives de recherches énoncées dans certains écrits. A ce titre, on relève trois grandes tendances perspectives. Tout d'abord, plusieurs auteurs font mention d'un besoin manifeste d'obtenir des données empiriques plus nombreuses et variées sur différents sujets et problématiques reliant le capital psychologique et la spiritualité. Dans cette optique, on note la nécessité de développer des recherches comparatives avec d'autres pays et continents notamment les continents africains, européens et américains.

Parallèlement, certains auteurs regrettent le peu d'études longitudinales existantes dans la mesure où des problématiques pareilles ne peuvent pas toujours être investiguées et analysées d'une manière ponctuelle à raison de son caractère mouvant.

Par ailleurs, plusieurs auteurs évoquent un besoin prégnant d'élargir l'échantillon de la recherche en incluant plusieurs d'autres domaines et secteurs afin de pouvoir généraliser les résultats obtenus. L'attention est tournée aussi vers l'application des méthodes aussi bien qualitatives que quantitatives parce que la nature de sujet impose une nécessité d'être explorée qualitativement à travers des entretiens et entrevues afin d'approfondir le domaine de connaissance dans ce champ d'étude.

IV. DISCUSSION

Comme on le distingue dans notre revue systématique, le champ des études sur la spiritualité commence à se développer et à susciter l'intérêt de plusieurs auteurs issus de disciplines variées tout en se fondant sur des différents paradigmes, théories et cadres conceptuels. Ce champ d'étude peut être vu et étudié dans une perspective multidisciplinaire basée sur au moins deux disciplines ou bien interdisciplinaire (éléments théoriques, conceptuels et méthodologiques inspirés de différentes disciplines dans le but de développer une nouvelle approche analytique).

Il est dans ce sens intéressant de constater à travers notre étude que de nombreux auteurs mobilisent des cadres théoriques et conceptuels souvent issus de disciplines pour lesquelles ils ne sont pas directement rattachés d'un point de vue de leurs formations universitaires ou de leurs institutions de recherche et d'enseignement. Ceci démontre à quel point ce champ de recherche exige le fait de se fonder sur des constructions réflexives suffisamment hétérogènes pour espérer pouvoir les circonscrire intellectuellement dans leur globalité.

Au sujet des protocoles méthodologiques, notre revue systématique met en lumière que la plupart des articles se fondent sur des études à approche quantitative au détriment de celles à approche qualitative. Pour ces auteurs, ce type de recherche a besoin aussi bien des études qualitatives que quantitatives puisque le sujet de la spiritualité ne peut se limiter à des méthodes et des techniques de collecte de données statistiques qui offrent des résultats distants d'une réalité vivante et mouvante.

A la lecture des articles ciblés dans cette revue systématique et des analyses corrélées, on a davantage l'impression que la religion n'a aucune influence directe sur le bien être psychologique, la présence de la spiritualité est indispensable pour assurer cette relation ce qui a été confirmé par (Itai Ivztan et al, 2011) en expliquant que les personnes avec un haut degré de spiritualité peu importe leurs degrés de religion ont un niveau élevé de bien être psychologique. Alors que, si on creuse davantage dans la littérature on trouve que les personnes religieuses sont plus heureuses et satisfaites de leurs vies (Diener et al. 1999; Myers 1992; Veenhoven 1984). De plus, l'association entre religion et bien être est évoqué dans plusieurs travaux empiriques et contextes culturels différents (Algérie, Kuwait, Amérique..) qui confirment que la religion était fortement liée au bien-être et à la satisfaction dans la vie (Tiliouine, 2009, Abdelkhalek, 2007). Cependant, d'un point de vue psychologique, la religion contribue souvent mais pas toujours à l'épanouissement humain (Bussing et al, 2009). Ce qui pousse à dire que les résultats pourraient changer selon les contextes culturels et les appartenances religieuses et par conséquent, cette étude aura besoin d'être appliquée dans un autre contexte pour des éventuelles comparaisons.

A la lecture de ces textes et des analyses corrélées, on ne peut s'empêcher de faire un lien analytique sur l'importance de la spiritualité dans la promotion du capital psychologique. La majorité des études ont trouvé une corrélation significative entre soit l'intelligence spirituelle, la spiritualité au travail, la transcendance spirituelle ou bien le bien être spirituel avec le capital psychologique ou le bien être psychologique. On peut signaler qu'une seule étude qui a confirmé le rôle médiateur de l'intelligence émotionnelle dans cette relation et une autre a mobilisé le capital social comme un concept lié à l'intelligence spirituelle pour montrer leur impact pris globalement sur le capital psychologique.

Pour ce qui est antécédent, une étude effectuée à Iran a mis en avant l'intimidation comme antécédent du bien être spirituel qui est de son tour impacte le bien être psychologique.

En somme, on peut dire que la spiritualité a un impact sur le capital psychologique et ce dernier de son tour influence positivement **la non-violence, l'intention de rester, la qualité**

de vie et l'engagement au milieu de travail et négativement **le burn-out, le cynisme et l'intention de quitter** et n'influence pas le comportement de **la contre productivité** chez les employés.

CONCLUSION

Cette revue systématique nous permet d'obtenir un portrait traitant le lien entre la spiritualité et le capital psychologique et il démontre à quel point ce champ d'étude s'avère vivant et hétérogène au niveau des objets étudiés. Cette recherche rappelle aussi que l'étude de la spiritualité est associée au concept du capital psychologique qui est un pilier indispensable pour concrétiser le lien entre la spiritualité et les résultats organisationnels. Il met également en lumière que plusieurs thématiques, contextes géographiques et objets d'étude sont peu analysés dans les articles répertoriés.

Enfin, les résultats obtenus lors de cette étude sont liés principalement au contexte asiatique qui est un contexte avec une culture et religion différente, ce qui pousse à réfléchir sur la possibilité d'expérimenter ce modèle dans d'autres contextes, comme l'Europe, l'Amérique et l'Afrique notamment au niveau du Maroc qui est un pays islamique avec une certaine culture, et de chercher ainsi à proposer un nouveau modèle adapté au contexte marocain.

BIBLIOGRAPHIE

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay : A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Ashfaq, M., Muhammad Imran Qureshi, D., Irum, S., Fadillah Ismail, D., & Rabeatul Husna, D. (2018). Mediating Role of Psychological Contract in the Relationship between Workplace Spirituality and Affective Commitment. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30), 369.
- Bano, S., Wadhwa, T., & Sevak, A. (2017). *Role of Psychological Capital and Spiritual Transcendence in Quality of Life Among Social Workers*. 8(2), 17.
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance. *E+M Ekonomie a Management*, 21(3), 124-140.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114.
- Golparvar, M., & Rafizadeh, H. (2014). THE RELATIONSHIP BETWEEN BULLYING AT WORKPLACE WITH PSYCHOLOGICAL AND SPIRITUAL WELL BEING OF NURSES. *Humanities and Social Sciences Letters*, 10.
- Ivtzan, I., Chan, C. P. L., Gardner, H. E., & Prashar, K. (2013). Linking Religion and Spirituality with Psychological Well-being : Examining Self-actualisation, Meaning in Life, and Personal Growth Initiative. *Journal of Religion and Health*, 52(3), 915-929.
- Jaziri, R., & Saida, R. (2019). *LA SPIRITUALITÉ DANS LES ORGANISATIONS: LA DIMENSION SOCIO-IDÉOLOGIQUE OUBLIÉE DU MANAGEMENT*. 21.
- Jena, L. K., & Pradhan, R. K. (2015). Psychological capital and workplace spirituality : Role of emotional intelligence. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 7(1), 1.
- Jiao, P., & Lee, C. (2021). Perceiving a Resourcefulness : Longitudinal Study of the Sequential Mediation Model Linking Between Spiritual Leadership, Psychological Capital, Job Resources, and Work-to-Family Facilitation. *Frontiers in Psychology*, 11, 613360.
- Koburtay, T., & Alzoubi, A. (2021). The linkages between person-organization spirituality fit and workers' psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 161(1), 103-118.
- Lefebvre, S., Perreault, J.-P., & Adib, S. (2001). Sens et spiritualité au travail : Une recherche exploratoire. *Théologiques*, 9(2), 117.
- Lephed, L. (2015). Spirituality : Everyone has it, but what is it? *International Journal of Nursing Practice*, 21(5), 566-574.
- Liang, J., Peng, L., Zhao, S., & Wu, H. (2017). Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-being of Teachers. *Universal*

Journal of Educational Research, 5(6), 1008-1013.

- Luthans F, youssef C, Avoio B. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford, England: Oxford University Press. 2007.
- Milliman John, Andrew J. Czaplewski Jeffery Ferguson. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 Iss 4 pp.426 – 447.
- Mitroff, I. (2003). Do Not Promote Religion Under the Guise of Spirituality. Organization, sagepube
- Musa, A. S., Pevalin, D. J., & Al Khalaileh, M. A. A. (2018). Spiritual Well-Being, Depression, and Stress Among Hemodialysis Patients in Jordan. *Journal of Holistic Nursing*, 36(4), 354-365.
- Orabi, M., & Bentaleb, C. (s. d.). *Le bien-être au travail au Maroc : Essai de contextualisation*. 16.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being : An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Pourmirza Kalhori, R., Mohammadzadeh, H., Foroughinia, A., & Kianipour, N. (2018). Correlation of Spiritual Well-being Psychological Capital among University Students-Iran. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.7), 141.
- Riasudeen, S., & Singh, P. (2021). Leadership Effectiveness and Psychological Well-being : oThe Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Values*, 27(2), 109-125.
- Sarkar, A., & Garg, N. (2020). “Peaceful workplace” only a myth? : Examining the mediating role of psychological capital on spirituality and nonviolence behaviour at the workplace. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 709-728.
- Seligman, M. E., & Csikszentrihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Shamsi, M., Faculty Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran., Nastiezaie, N., & Faculty Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (2019). Evaluation of Mediating Role of Spiritual Intelligence in the Relationship between Social Capital and Psychological Capital of Graduate Students. *Journal of Medical Education Development*, 11(32),
- Shrestha, A. K., & Jena, L. K. (2021). Interactive Effects of Workplace Spirituality and Psychological Capital on Employee Negativity. *Management and Labour Studies*, 46(1), 59-77.